

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ВИМІР ОЦІНКИ НАДІЙНОСТІ КОМАНДИ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПОВІТРЯНИМ РУХОМ

Хоча авіаційні диспетчери, які спільно працюють в одній зміні, розподілені по своїх секторах відповідальності, тим не менш вони реально залежать один від одного. Це зокрема пов'язано з тим, що повітряні судна, переходячи з одного сектора у інший, переносять за собою й певний рівень оптимізованості повітряного руху. Таким чином, кожен диспетчер так чи інакше програмує динаміку ситуації у суміжних секторах, і кожен відчуває свою залежність від якості роботи інших.

Відчуття спільної діяльності підкріплюється також тим, що авіадиспетчери мають технічну можливість, залишаючись на своїх робочих місцях, допомогти у разі потреби своєму колезі через засоби зв'язку (звернути на щось увагу, попередити тощо), оскільки є можливість спостерігати повітряну обстановку й поза межами свого сектору.

Безперечно, що базовим психологічним ресурсом робочої зміни є професійна психологічна придатність кожного її члена. Але потенціал зміни в цілому не можна оцінити лише на основі оцінок індивідуальних потенціалів кожного з диспетчерів, що працюють у її складі. Взаємна довіра, готовність допомогти, сприйняття ситуації ширше „картинки” у своєму секторі, позитивна психологічна налаштованість на співпрацю з колегами, знання сильних та слабких сторін кожного та приязне ставлення один до одного створюють атмосферу, в якій кожен авіадиспетчер працює впевнено та якісно, а зміна як ціле, завдяки її надійності та ефективності, визнається добре укомплектованою. Отже, важливим завданням психологічного забезпечення управління повітряним рухом є оптимальне комплектування диспетчерських змін, що потребує їх вчасного соціально-психологічного вивчення, як цілісних команд.

Однаково важливим є те, як оцінює кожен з авіадиспетчерів професійні можливості колег, що працюють разом з ним, та як він сприймає своїх колег та ставиться до них на особистісному рівні. Завжди має місце діяльнісне опосередкування міжособистісних стосунків та певна взаємна детермінація цих оцінок, втім, психологічна сумісність, як окремий важливий чинник, також повинна вимірюватися та аналізуватися.

Адекватним інструментом подібних вимірів може бути звичайна соціометрія, при цьому відповідним чином сформульовані критерії вибору дозволяють розглядати взаємне сприйняття та стосунки диспетчерів

а) у функціонально-професійній площині („Хто з диспетчерів нашої зміни, надійно працюючи у своєму секторі повітряного простору, завжди дбає також і про подальшу динаміку ситуації у зонах відповідальності інших колег?“);

б) у особистісно-психологічній площині („Хто з моїх колег, працюючи зі мною в одній зміні, дійсно допомагає мені психологічно своєю присутністю поруч та моральною підтримкою?“).

З метою підвищення інформативності та надійності таких досліджень нами запропоновано поєднання соціометричних вимірів з методикою опосередкованої оцінки психологічної сумісності. Кожному з авіадиспетчерів пропонується оцінити за 10-бальною шкалою відповідність кожного з тверджень стимульного матеріалу *тесту Лпі* власним уявленням про „найкращого” та „найгіршого” колегу. Тоді психологічну сумісність диспетчерів **j** та **k** кількісно характеризуватиме показник

$$S_{jk} = \sum_{i=1}^n |(A_{ij} - B_{ij}) - (A_{ik} - B_{ik})|$$

де A_{ij} та A_{ik} - оцінка диспетчерами **j** та **k** „кращих” колег за ознакою **i**
 B_{ij} та B_{ik} – оцінка диспетчерами **j** та **k** „гірших” колег за ознакою **i**
n – кількість тверджень стимульного матеріалу.

Даний кількісний показник сумісності S_{jk} не можна абсолютизувати, тим не менш він може суттєво допомогти у комплектуванні робочих змін. Треба також зазначити, що занижений рівень показника сумісності може вказувати на важливі напрями роботи з розвитку даної категорії персоналу, зокрема шляхом трансформації системи особистісних смислів та уявлень про професійні стандарти.